

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Руденко І.В., к.е.н., доцент,

Кулинич Т.В., к.е.н.

Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ

Для формування ефективних важелів і стимулів системи мотивації праці необхідно ретельне вивчення трудових цінностей та мотиваційних настанов працівників підприємств. Як показали результати досліджень українських науковців [1 - 3], працівників вітчизняних підприємств насамперед цікавлять трудові цінності, пов'язані з матеріальним добробутом.

Слід зазначити, що поляризація базисних цінностей (оплата праці та її змістовність), яка виникла унаслідок розвитку кризових явищ у сфері праці, ставить працівника перед альтернативою вибору між змістовністю та оплатою праці. Як показало дослідження, мотивацію праці деформують не особливості свідомості, а система управління працею. Логічним завершенням цього процесу є те, що цікавість до самої праці на рівні практичної свідомості перестала бути змістовно утворювальним мотивом трудової діяльності та замінила мотив "обов'язок" [4].

Систему мотивації можна вважати дійовою, якщо кожен працівник підприємства відчуває пряму залежність своєї заробітної плати з кінцевими результатами індивідуальної чи колективної трудової діяльності. Важливе місце тут займають питання організації заробітної плати (форми й системи оплати праці, преміювання, різного виду доплати). Якщо працівники відчувають такий зв'язок, то можна сказати, що система оплати праці досягає своєї мети і спонукає їх працювати більш ефективно на кінцевий результат.

Під час дослідження авторами було проведено соціологічне обстеження на філіях заводу «ФЕД» в різних містах України. Опитування охопило такі важливі фактори, як задоволення рівнем організації праці, виконуваною роботою, мотиви привабливості праці, оснащеність робочих місць устаткуванням, задоволеність своєю працею і заробітною платою, мотиви трудової діяльності й зв'язок заробітної плати з кінцевими результатами роботи.

Виявлення думки про зв'язок заробітної плати з кінцевими результатами діяльності відбиті в таблиці.

Таблиця 1 - Зв'язок заробітної плати з кінцевими результатами роботи, %

Варіант відповіді	Підприємство				
	Луцький ремзавод «Мотор»	«Мотор-Січ» (Запоріжжя)	Первомайський машзавод	Вовчанський агрегатний завод	Харківське агрегатно-конструкторське бюро
Так	19,9	27,9	47,7	49,9	38,7
Ні	80,1	72,1	52,3	50,1	61,3

Результати соціологічного обстеження показали, що переважна частина опитаних не відчуває зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці. Особливо варто виділити думку працівників ремзаводу «Мотор», 80,1 % яких указали на відсутність такої залежності, і «Мотор-Січ» (72,1 %). Відчувають таку залежність через систему тарифних ставок, посадових окладів і через систему преміювання 49,9 % працівників Вовчанського заводу, 47,7 % Первомайського заводу і 38,7 % Харківського бюро. Тож нами був зроблений висновок, що вплив матеріальної мотивації працівників на підвищення їх зацікавленості у результатах праці залишається мінімальним і не сприяє розвитку творчого потенціалу і ділових якостей.

Зміцненню такої залежності, на наш погляд, повинні сприяти зміна порядку й процедури встановлення тарифних ставок, посадових окладів з урахуванням кваліфікації, стажу роботи та результатів праці. Важливим фактором установа бильш тiсноi залежностi оплати й результатiв працi повинна стати система щорiчної атестацiї працiвникiв (як свiдчать результати дослiдження, системи атестацiї, що дiють на пiдприємствах, функцiонують формально). Крім того, керівнику необхідно звертати увагу на створення сприятливої атмосфери у робочому колективі, надавати працівникам можливість проявляти свої творчі знання та досвід, самостійність у роботі. Дуже важливим кроком до підвищення задоволеності працівників своєю працею є оптимізація рівня заробітної плати, її зв'язку з кінцевими результатами роботи, достатня оснащеність робочих місць працівників.

Вважаємо, що система мотивації праці на будь-якому підприємстві може бути ефективною лише за умов періодичного, повного опитування працівників про існуючі недоліки як в оплаті праці, так і у задоволенні потреб працівників. Лише від керівництва підприємства залежить, наскільки сумлінно будуть виконуватись побажання працівників і, як наслідок, якими будуть відданість підприємству і рівень мотивації працівників.

Література:

1. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала : научное издание. Харьков : Изд-во Гуман. Центр, 2002. 152 с.
2. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала : учебно-практическое пособие. Москва : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : Издат. центр «МарТ», 2003. 224 с.
3. Щекин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента : науч. – практ. пос. Київ : МАУП, 1999. 400 с.
4. Кулинич Т. В. Мотивація та стимулювання праці як складова менеджменту підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2020. № 3 (83). 2 том. С. 31 – 36. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15819468321862.pdf> (дата звернення: 14.10.2021).